

закріплено гарантію незмінності договірних умов, визначених угодою сторін. Недійсними визначалися умови договору, які погіршували становище працівника порівняно з умовами, встановленими законом про працю, умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також умовами, які обмежували політичні та загальні громадянські права трудящих.

Надбання КЗнП 1922р. були враховані в процесі кодифікації трудового законодавства, проведеної у 1970-1971 рр., результатом якої стало прийняття Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю від 15 липня 1970 року та республіканських кодексів законів про працю, у тому числі КЗнП УРСР від 10 грудня 1971 р.

Краснов Є. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ У КОНСТИТУЦІЯХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Основні трудові права у більшості зарубіжних країн переважно закріплені у конституціях. Переважно це зумовлено тим, що чимало зарубіжних країн уникають проголошення у трудовому законодавстві прав декларативного характеру. Існує точка зору, що права, які закріплюються в актах трудового законодавства, повинні мати конкретний, нормативно-приписаний характер і не походити на гасла, що носять більшою мірою пропагандистський характер.

Право на працю проголошено у конституціях Італії, Франції, Іспанії, Португалії, Греції, Японії, Фінляндії, Люксембургу, деяких земель ФРН, у конституціях деяких країн, які розвиваються (Мадагаскар, Марокко, Єгипту, Сирії, Мексики, Венесуели та ін.), у конституціях більшості республік колишнього Радянського Союзу.

Зазвичай право на працю формулюється як декларативний принцип без конкретизації. Однак у деяких конституціях зазначається на обов'язок держави реалізувати та гарантувати це право. Так, у ст.4 Конституції Італії не тільки право на працю визнано за усіма громадянами, але й проголошено, що держава заохочує умови, які роблять це право реальним. У Конституції Греції (ст.22) зазначається, що держава турбується про створення умов для забезпечення повної зайнятості усіх громадян. Аналогічна норма міститься у Конституції Болгарії (ст.48), Нідерландів (п.1 ст.19).

Конституція Іспанії оголошує досягнення повної зайнятості одним з основоположних принципів соціально-економічної політики, а Конституція Фінляндії передбачає, що держава повинна забезпечувати роботою усіх громадян, які цього потребують (за винятком випадків, передбачених актами парламенту).

У конституціях деяких західних країн і країн, що розвиваються, право на працю формулюється у поєднанні з обов'язком працювати, а у конституціях Франції, Іспанії на перше місце ставиться саме цей обов'язок.

Практично в усіх зарубіжних країнах конституційно (а у багатьох випадках додатково у трудових кодексах) забороняється примусова праця. Ця норма зазвичай формулюється стисло як урочиста декларація. Винятком є Конституція Мексики (ст.5), в якій докладно розкрито сенс і зміст заборони примусової праці: «Ніхто не може бути примушений до виконання роботи без належної винагороди і без його повної згоди... Держава не допускає договорів, умов чи угод, виконання яких має за мету обмеження, втрату або безповоротну відмову від свободи особистості... Невиконання трудового договору з боку працівника тягне за собою для нього лише цивільну відповідальність за заподіяну шкоду, але ні в якому разі не може тягнути за собою насилля над особистістю».

Потрібно відзначити, що у республіках колишнього Союзу РСР право на працю зазнало трансформації. Усі ці країни відмовилися від соціалістичної концепції права на працю, а деякі з них (Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизія, Естонія, Латвія, Литва) виключили із своїх нових конституцій навіть згадку цього права. У конституціях більшості країн хоча термін «право на працю» присутній, але його зміст порівняно з соціалістичним минулим істотно переосмислено. Відповідно до міжнародних актів у праві на працю акцент робиться передусім на свободі праці, на забороні примусової праці (за виключенням випадків, передбачених у конституціях або у законах, до яких конституції відсилають).

Право на працю у своєму точному вираженні закріпили у своїх конституціях тільки шість держав СНД. Інші шість держав виразили це право іншою формулою – право на вільний вибір праці, що відрізняється від права на працю.

Найбільш повно право кожної людини на працю розкрито у ст.6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Аналіз п.1 і 2 ст.6 Пакту показує, що основними елементами права на працю є:

- право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею;
- право кожної людини на вільний вибір праці або вільну згоду на нього;
- обов'язок держави надати кожній людині можливість заробляти собі на життя працею;
- обов'язок держави вживати належних заходів для забезпечення цього права;
- обов'язок держави забезпечити в цілях повного здійснення цього права реалізацію програми навчання, соціально-економічного розвитку в повній продуктивній зайнятості.

Визнання права на працю міститься в Конституціях Молдови, Узбекистану, Таджикистану, Туркменистану. Більш повний зміст права на

працю відображений в Конституціях Таджикистану: «Кожний має право на працю, вибір професії, роботи, охорону праці та соціальний захист від безробіття (п.1 ст. 35), і Туркменистану: «Усі громадяни мають право на працю, на вибір за власним розсудом професії, роду занять і місця роботи» (п.1 ст.31). Втім, зазначені чотири держави СНД, закріпивши право на працю, не взяли на себе зобов'язань щодо його забезпечення, що робить ці норми Конституцій значною мірою декларативними.

В той же час, проаналізувавши норми Конституцій зарубіжних країн, можна зробити висновок, що найбільш повно і відповідно до Пакту право на працю та зобов'язання держави щодо його забезпечення закріплено в Конституції України.

Так, статтю 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує різні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Зміст зазначеної конституційної норми свідчить про те, що Україна забезпечила як наступність положення про право на працю відповідній нормі Конституції СРСР, яка гарантувала кожному громадянину СРСР право на працю та захищала його, так і виконала своє зобов'язання з аналогічної норми Пакту.

Римар Б. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕПОВНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Однією з нетрадиційних форм зайнятості, яка набула поширення не тільки у країнах з розвинутою економікою, а й у нашій державі – є робота з неповним робочим часом. Значне збільшення кількості частково зайнятих працівників в сучасних економічних умовах стало наслідком гнучкості ринку праці та розглядається як один із заходів, спрямованих на забезпечення високого рівня зайнятості.

У деяких випадках використання такої нестандартної форми зайнятості пов'язане з особливостями самої роботи, певним ступенем розумового або фізичного навантаження працівника, що спричиняє обмеження тривалості робочого дня як на законодавчому рівні, так і на рівні колективних та трудових договорів. У даному випадку мета такої форми зайнятості – охорона особистості працівника.

Саме з метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, МОП прийняла Конвенцію № 175 про